

KONTRIBUSI BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, HUBUNGAN DENGAN TEMAN SEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. VICCON MODERN INDUSTRY

Ika Nur Afia
Meylia Elizabeth Ranu
Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang, Surabaya

ABSTRACT

Company is a profit oriented organization that concerned about productivity so much. In certain condition still found unhealthy working condition, including the workload determination, work discipline and coworker relationship building that resulted in the unequal job distribution, rules violations and poor working relationships that will affect the productivity. This research is a quantitative explanation research that aims to determine the contribution of workload, work discipline, and coworker relationship to the work productivity in PT. Viccon Modern Industry either partially or simultaneously. This research uses saturation sampling because the amount of respondents are 65 workers. Test was performed by t-test and F-test using SPSS for Windows version 16.0. Simultaneously, the test results show that workload, work discipline, and coworkers relationships contributed positively to the work productivity. Partially, the test results show that workload contributed positively to the work productivity. Work discipline contributed positively to the work productivity. Coworkers relationships contributed positively to the work productivity.

Keywords : *workload, work discipline, coworker relationship, work productivity*

PENDAHULUAN

Pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu yang merupakan beban kerja bagi pekerja tersebut. Pekerjaan dibagi-bagi dalam beberapa bagian agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pembagian kerja dapat memberikan penjelasan bagi para pekerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerja bagian produksi memiliki beban kerja untuk menghasilkan produk dalam jumlah dan waktu tertentu yang menjadi target perusahaan.

Perusahaan merupakan organisasi yang berorientasi pada keuntungan sehingga sangat memperhatikan

produktivitas. Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dunia kerja memiliki masalah-masalah tersendiri, salah satunya adalah masalah produktivitas kerja. Semakin ketat persaingan antara perusahaan saat ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Usaha yang dilakukan dalam mencapai peningkatan produktivitas dimulai dari pekerja yang berada dalam perusahaan tersebut. Pekerja dalam perusahaan merupakan sumber daya yang harus selalu

dievaluasi, karena merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan.

Pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu yang merupakan beban kerja bagi pekerja tersebut. Pekerja diharapkan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, namun pekerja memiliki keterbatasan kemampuan dalam bekerja. Pekerja sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung pekerja satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing.

Perusahaan memiliki beberapa aturan yang mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan-aturan tersebut harus dipatuhi oleh pekerja untuk kelancaran penyelesaian pekerjaan diantaranya tidak melakukan aktivitas lain selain mengerjakan pekerjaannya, tidak banyak berbicara, dan menggunakan perlengkapan kerja (seragam kerja, helm, dan masker). Disiplin kerja diterapkan pekerja di perusahaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja setiap pekerja tidak sama, yakni tinggi, sedang dan rendah. Hal ini dapat terlihat dari aktivitas pekerja saat memproduksi produk.

Interaksi dengan teman sekerja merupakan salah satu kebutuhan sosial pekerja yang bekerja di perusahaan. Pemenuhan kebutuhan sosial dengan berinteraksi merupakan salah satu motivasi pekerja untuk giat bekerja.

Interaksi ini dapat berwujud adanya hubungan dengan teman sekerja. Hubungan dengan teman sekerja dapat terlihat dengan adanya komunikasi dan kerjasama antar pekerja. Hubungan dengan teman sekerja yang terjalin dengan baik akan menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Hariyono, dkk (2009) menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik (*stress*), sehingga produktivitas menurun dan sebaliknya apabila terlalu sedikit akan meningkatkan produktivitas kerja. Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor intrinsik pekerjaan dalam hal tugas yang dapat menimbulkan stress. Szalma (2004) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh pada durasi tugas, modalitas sensorik dan juga berkaitan dengan stres.

Shah, *et al* (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas. Dhania (2010) menyatakan pada kenyataannya beban tidak selalu menjadi sumber penyebab stress yang dirasakan medical representatif, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja medical representatif. Faktor yang mempengaruhi stres kerja itu sendiri banyak dan tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target. Irawati (2012) menyimpulkan secara simultan beban kerja fisik dan beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan SKK. Beban kerja fisik secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan beban kerja mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Sinungan (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja karyawan di sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Harlie (2010) menyatakan bahwa semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung keahlian, upah atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Fuanida (2010) menyatakan bahwa selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.

Alfaidah (2007) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi kepuasan fisik, kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial kepuasan fisik tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini juga memperjelas bahwa dukungan hubungan teman sekerja juga memiliki pengaruh sebagai salah satu indikator kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Robbins (2009) menyatakan bahwa memiliki rekan kerja yang akrab dan mendukung mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja. Hubungan dengan teman sekerja yang baik, mendukung tercapainya kepuasan kerja pekerja. Studi-studi terdahulu yang telah dilakukan masih memperdebatkan bahwa

pekerja yang produktif akan lebih puas, bukan pekerja yang puas akan lebih produktif.

PT. Viccon Modern Industry merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pekerja dalam jumlah cukup banyak dan memproduksi produk dalam jumlah besar. Pekerja di bagian produksi memiliki beban kerja sesuai pembagian kerja dari awal pekerja masuk. Perusahaan ini juga memiliki aturan-aturan untuk mengatur pekerjaannya, hal ini wajib diterapkan di perusahaan yang memiliki skala pekerja dan produksi dalam jumlah besar seperti PT. Viccon Modern Industry. Bagian produksi dalam perusahaan ini juga terbagi kedalam beberapa unit bagian sehingga hubungan dengan teman sekerja mutlak diperlukan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi guna mencapai kelancaran dalam memproduksi produk.

Produktivitas kerja pekerja di perusahaan saat ini hanya sebatas mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pekerja kadang tidak dapat mencapai target yang ditetapkan sehingga produktivitas di perusahaan tidak cukup baik. Keadaan seperti terjadi karena pada waktu tertentu ada pekerja di satu unit atau beberapa unit dalam bagian produksi yang menunggu pekerjaan dari unit lain yang belum selesai. Waktu yang digunakan pekerja untuk menunggu pekerjaan satu selesai terbuang sia-sia, sehingga pekerja cenderung tidak dapat menghasilkan produk dalam jumlah maksimal yang ditargetkan perusahaan. Apabila tidak ada waktu yang terbuang sia-sia, maka produktivitas kerja pekerja di perusahaan akan semakin baik.

Beban kerja, disiplin kerja dan hubungan dengan teman sekerja yang tidak diterapkan di perusahaan sesuai dengan ketentuan dapat menghambat kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan perlu menetapkan beban kerja dan menerapkan disiplin kerja yang sesuai serta mendukung untuk menciptakan hubungan dengan teman sekerja yang

baik sehingga akan mengarah pada meningkatnya produktivitas pekerja.

Berdasar latar belakang diatas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana kondisi beban kerja, disiplin kerja, hubungan dengan teman sekerja dan produktivitas di PT. Viccon Modern Industry? (2) Bagaimanakah kontribusi beban kerja, disiplin kerja, dan hubungan teman sekerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi secara parsial dan simultan di PT. Viccon Modern Industry?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan kondisi beban kerja, disiplin kerja, hubungan teman sekerja dan produktivitas di PT. Viccon Modern Industry. (2) Mengetahui kontribusi beban kerja, disiplin kerja, dan hubungan teman sekerja terhadap produktivitas secara parsial dan simultan pekerja bagian produksi di PT. Viccon Modern Industry.

Beban Kerja

Munandar (2011:385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Huey dan Wickens (1993:54) mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar dimana didalamnya terdapat tiga aspek yang pertama adalah jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan, dan aspek waktu dan pengalaman subyektif dari karyawan yang diasumsikan jika beban kerja meningkat tingkat kesalahan juga ikut meningkat, usaha mental dan fisik yang digunakan karyawan mencerminkan respon seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Munandar (2011:385) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) jenis beban kerja yang intinya sebagai berikut: (1) Beban kerja kuantitatif. (2) Beban kerja kualitatif.

Lebih lanjut Huey dan Wickens (1993:55) menyebutkan dampak dari beban kerja terhadap pekerja yang dapat disarikan sebagai berikut: (1) Kesulitan kerja yang meningkat terkadang menyebabkan kinerja turun. (2) Waktu respon dan kesalahan meningkat untuk tugas yang berlainan. (3) Kesalahan yang meningkat untuk tugas yang harus selesai dalam interval waktu tertentu (*tracking task*). (4) Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama. (5) Periode beban kerja tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan kerja. Gibson, Ivancevich, dan Donally (2007:237) menyebutkan manfaat adanya pembagian kerja yang intinya sebagai berikut: (1) Mendapat keuntungan teknis. (2) Mendapat keuntungan ekonomis. (3) Adanya spesialisasi pekerjaan

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129) mendefinisikan “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Anoraga (2009:178) mendefinisikan “disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan”. Sastrohadiwiryo (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Davis dan Newtoms (2007:87) membedakan terdapat 3 (tiga) jenis disiplin yang intinya sebagai berikut: (1) Disiplin preventif (2) Disiplin korektif (3) Disiplin progresif. Sastrohadiwiryo (2005:293) mengemukakan pada umumnya tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat disarikan sebagai

berikut: (1) Sanksi disiplin berat, misalnya: penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan dan pemutusan hubungan kerja. (2) Sanksi disiplin sedang, misalnya: penundaan pemberian kompensasi, penurunan upah dan penundaan promosi. (3) Sanksi disiplin ringan, misalnya: teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan ketidakpuasan secara tertulis.

Hubungan dengan Teman Sekerja

Robbins (2002:36) mengemukakan hubungan dengan teman sekerja yang intinya merupakan salah satu kebutuhan seorang pekerja untuk berinteraksi sosial untuk mencapai kepuasan kerja. Sunyoto (2012:212) menyatakan hubungan teman sekerja yang intinya adalah hubungan sosial yang dilakukan di antara karyawan. Luthans (2005:245) mengemukakan hubungan dengan teman sekerja merupakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada individu. Sofyandi dan Garniwa (2007:92) mengemukakan bahwa “faktor-faktor khusus yang turut dilibatkan dalam kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, upah, kesempatan promosi, serta hubungan-hubungan dengan rekan sepekerjaan”. Luthans (2005:243) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yang intinya sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Gibson, Ivancevich dan Donally (2007:135) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan komunikasi dalam organisasi harus memperhatikan 9 (sembilan) hal yang intinya antara lain: (1) Mengatur alur informasi (2) Repetisi (3) Mendorong rasa saling percaya (4) Menyederhanakan bahasa. Kreitner dan Knicki (2005:116) menyatakan bahwa kerja tim yang efektif dapat dicapai dengan cara yang intinya sebagai berikut: (1) Kerjasama (2) Kepercayaan (3) Kekompakan

Produktivitas Kerja

Sunyoto (2012:202) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Sedarmayanti (2010:8) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input). Syamsi (2004:71) mendefinisikan “produktivitas kerja adalah efektivitas jam kerja dibagi dengan standar jam kerja kantor dikali 100%”. Lebih lanjut Sunyoto (2012:204) menyebutkan produktivitas terbagi kedalam empat yang intinya sebagai berikut: 1) Produktivitas nasional (makro). 2) Produktivitas industri (sektor). 3) Produktivitas perusahaan (mikro). 4) Produktivitas produksi (parsial).

Mathis dan Jackson (2001:82) mengemukakan bahwa cara yang berguna untuk mengukur produktivitas tenaga kerja adalah total biaya sumber daya per unit *output*. Cara berguna lainnya untuk mengukur produktivitas organisasi sumber daya manusia adalah dengan mempertimbangkan unit biaya tenaga kerja (*labor cost*), atau total biaya tenaga kerja per unit output yang dihitung dengan membagi rata-rata biaya tenaga kerja dengan rata-rata tingkat *output*. Sunyoto (2012:205) mengungkapkan bahwa pengukuran produktivitas tenaga kerja termasuk pengukuran produktivitas tingkat produksi, dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja yang sebenarnya dengan jumlah jam kerja sebenarnya.

Kerangka Berpikir

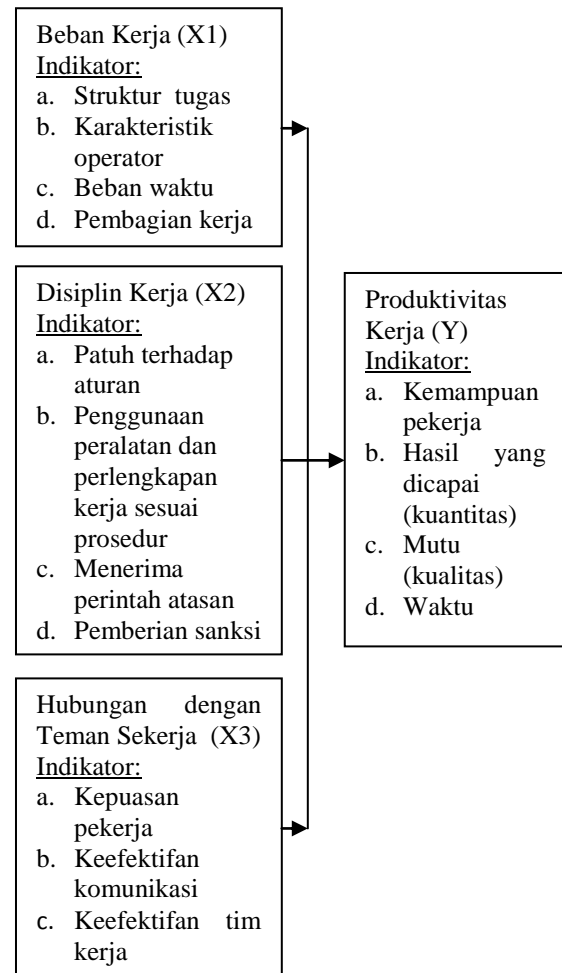
Shah, *et al* (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas. Dhania (2010) menyatakan pada kenyataannya beban tidak selalu menjadi sumber penyebab stres yang dirasakan medical representatif, terdapat faktor-

faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja medical representatif. Faktor yang mempengaruhi stres kerja itu sendiri banyak dan tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

Fuanida (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Sinungan (2009) dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Rivai (2005) dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja karyawan di sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Alfaidah (2007) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi kepuasan fisik, kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial kepuasan fisik tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini juga memperjelas bahwa dukungan hubungan teman sekerja juga memiliki pengaruh sebagai salah satu indikator kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Robbins (2009) menyatakan bahwa memiliki rekan kerja yang akrab dan mendukung mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja. Hubungan dengan teman sekerja yang baik, mendukung tercapainya kepuasan kerja pekerja. Studi-studi terdahulu yang telah

dilakukan masih memperdebatkan bahwa pekerja yang produktif akan lebih puas, bukan pekerja yang puas akan lebih produktif.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasar teori dan kerangka penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja pekerja bagian produksi PT. Viccon Modern Industry Mojokerto.
- H2: Disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja pekerja bagian produksi PT. Viccon Modern Industry Mojokerto.

H3: Hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja pekerja bagian produksi PT. Viccon Modern Industry Mojokerto.

H4: Beban kerja, disiplin kerja, dan hubungan dengan teman sekerja secara simultan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja pekerja bagian produksi PT. Viccon Modern Industry Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi atau daerah yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Viccon Modern Industry yang beralamat di Jl. Mojosari-Pacet Km.3, Jatilangkung, Pungging, Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada 23 Mei 2013 sampai dengan 4 Juni 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry sejumlah 65 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 65 pekerja, dengan syarat seluruh pekerja memiliki homogenitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

Teknik Angket yang ditujukan untuk seluruh pekerja tetap bagian produksi sejumlah 65 orang yang dijadikan sampel penelitian. Angket digunakan untuk memperoleh data pendapat pekerja tentang jumlah beban kerja, tingkat disiplin kerja, tingkat hubungan dengan teman sekerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Teknik wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Produksi PT. Viccon Modern Industry. Hasil wawancara digunakan sebagai data pelengkap untuk mengungkap fakta yang ada di tempat penelitian.

Teknik dokumen merupakan data yang diperoleh penulis dari tempat penelitian yang telah dibukukan untuk melengkapi data tentang objek penelitian. Data tersebut meliputi sejarah dan gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi ganda dengan *SPSS For Windows versi 16.0*, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tigavariabel bebas yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3). Variabel terikat berjumlah satu yaitu produktivitas kerja (Y).

HASIL PENELITIAN

PT. Viccon Modern Industry berdiri tahun 2007 yang berlokasi di Jl. Raya Mojosari-Pacet Km.3 Jatilangkung, Pungging, Mojokerto. PT. Viccon Modern Industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *materials building*. Produk yang dihasilkan perusahaan ini berupa bata ringan AAC (*Aerated Autoclaved Concrete*) dan panel lantai yang bernama *citicon*. Perusahaan ini memfokuskan

penjualan produknya di Indonesia Timur. Sekitar 60 persen dari total penjualan terkonsentrasi di Surabaya, 30 persen di Bali, sisanya di Kalimantan, Papua, dan Lombok.

Karakteristik responden dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	65	100%
2	Perempuan	0	0%

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasar Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 20 tahun	2 orang	3,08 %
2	20-25 tahun	18 orang	27,69 %
3	26-30 tahun	28 orang	43,08 %
4	31-35 tahun	10 orang	15,38 %
5	36-40 tahun	3 orang	4,62 %
6	> 40 tahun	4 orang	6,15 %

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD/MI	0	0 %
2	SMP/MTS	16 orang	24,61 %
3	SMA/SMK /MA	48 orang	73,85 %
4	Perguruan Tinggi	1 orang	1,54 %

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	10 orang	15,38 %
2	2 tahun	9 orang	13,85 %
3	>2 tahun	46 orang	70,77 %

Sumber: angket diolah penulis.

Kondisi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industry

Kondisi beban kerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan baik dengan presentase sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% menyatakan bahwa beban kerja di PT. Viccon Modern Industry tidak baik. Kondisi disiplin kerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan sangat baik dengan presentase 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% menyatakan bahwa disiplin kerja di PT. Viccon Modern Industry sangat tidak baik. Kondisi hubungan dengan teman sekerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan baik dengan presentase 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% menyatakan bahwa hubungan dengan teman sekerja di PT. Viccon Modern Industry tidak baik. Kondisi produktivitas pekerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan sangat baik dengan presentase 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% menyatakan bahwa produktivitas kerja di PT. Viccon Modern Industry sangat tidak baik.

Uji Validitas

Berdasar hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 16.0* diperoleh bahwa semua hasil r_{hitung} sebanyak 65 orang dengan 45 pernyataan melebihi r_{tabel} yang telah ditentukan sebelumnya yakni 0.244 menggunakan taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach (α)</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,716	Reliabel
Disiplin Kerja	0,651	Reliabel
Hubungan dengan Teman Sekerja	0,613	Reliabel

Produktivitas Pekerja	0,809	Reliabel
--------------------------	-------	----------

Sumber: hasil SPSS diolah penulis

Berdasar hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari seluruh variabel adalah $> 0,60$ yang berarti seluruh item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Regresi Linier Ganda

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,498, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3) memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Viccon Modern Industry sebesar 0,498 atau 49,8%. Sisanya sebesar 0,502 atau 50,2% diberikan kontribusi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh 0,722, artinya kontribusi beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan hubungan dengan teman sekerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Viccon Modern Industry adalah kuat. Interpretasi kuat pada nilai 0,722 berpedoman pada tabel interpretasi nilai koefisien korelasi Sugiono (2010:231).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan didukung dengan analisis grafik. Nilai p value yang tercantum dalam asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,938 dengan menggunakan *level of significance* $\alpha = 0,05$ yang berarti pengujian tidak signifikan karena p value $= 0,938 > \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Tampilan histogram menunjukkan pola yang tidak menceng baik kekiri maupun kekanan

sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Tampilan titik-titik pada grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya cenderung dekat dan ada yang berhimpitan dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini diukur dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasar hasil perhitungan nilai tolerance dari ketiga variabel bebas yakni Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Hubungan dengan Teman Sekerja menunjukkan tidak ada yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) juga menunjukkan hal yang sama, yakni dari ketiga variabel bebas yakni Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Hubungan dengan Teman Sekerja menunjukkan tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heterokedastesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastesitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastesitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dengan masukan tiga variabel bebas.

Hasil perhitungan uji-t dijelaskan sebagai berikut: (1) Beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,008 > nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya beban kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Tanda negatif dalam statistik diabaikan karena hanya menunjuk pada arah hubungan antar variabel. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,049 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar 0,05 artinya hasil uji-t untuk variabel beban kerja adalah signifikan. Maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. (2) Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,042 > nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar 0,05 artinya hasil uji-t untuk variabel disiplin kerja adalah signifikan. Maka H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. (3) Hubungan dengan teman sekerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,494 > nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya hubungan dengan teman sekerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,015 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar 0,05 artinya hasil uji-t untuk variabel hubungan dengan teman sekerja adalah signifikan. Maka H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,202 > F_{tabel} sebesar 2,75, artinya semua variabel bebas yakni beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3) secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y). Nilai signifikansi uji-F sebesar $0,000 < \text{dari taraf signifikansinya}$ sebesar 0,05 artinya hasil uji-F adalah signifikan. Maka H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yakni beban kerja

(X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3) secara bersama-sama berkontribusi positif signifikan terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y).

PEMBAHASAN

Kondisi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industry

Kondisi beban kerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan baik dengan presentase sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% menyatakan bahwa beban kerja di PT. Viccon Modern Industry tidak baik. Artinya beban kerja di PT. Viccon Modern Industry ringan sampai normal bagi para pekerja. Kondisi disiplin kerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan sangat baik dengan presentase 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% menyatakan bahwa disiplin kerja di PT. Viccon Modern Industry sangat tidak baik. Kondisi hubungan dengan teman sekerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan baik dengan presentase 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% menyatakan bahwa hubungan dengan teman sekerja di PT. Viccon Modern Industry tidak baik. Kondisi produktivitas pekerja di PT. Viccon Modern Industry dikategorikan sangat baik dengan presentase 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% menyatakan bahwa produktivitas kerja di PT. Viccon Modern Industry sangat tidak baik.

Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas Kerja secara Parsial dan Simultan di PT. Viccon Modern Industry

Beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,008 > nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya beban kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Tanda negatif dalam statistik diabaikan karena hanya menunjuk pada arah hubungan antar variabel. Nilai signifikansi uji-t

sebesar $0,049 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar $0,05$ artinya hasil uji-t untuk variabel beban kerja adalah signifikan. Maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Hariyono, dkk (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik (*stress*) sehingga produktivitas menurun, dan apabila beban kerja kurang maka produktivitas meningkat.

Berdasarkan jawaban responden yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa presentase kondisi beban kerja pekerja tetap bagian produksi di PT. Viccon Modern Industri adalah 80% sehingga dikategorikan baik dan sisanya sebesar 20% menyatakan kondisi beban kerja tidak baik. Beban kerja pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry cenderung ringan sampai normal sehingga memberikan efek yang baik terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,042 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,000$, artinya disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar $0,05$ artinya hasil uji-t untuk variabel disiplin kerja adalah signifikan. Maka H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Disiplin kerja baik yang diterapkan oleh pekerja akan mendukung meningkatnya produktivitas kerja. Disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Fuanida (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor

yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Harlie (2010) menyatakan bahwa semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung keahlian, upah atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Sinungan (2009) dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Berdasarkan jawaban responden yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa presentase kondisi disiplin kerja di PT. Viccon Modern Industri adalah 83% sehingga dikategorikan sangat baik dan sisanya sebesar 17% menyatakan disiplin kerja sangat tidak baik. Disiplin kerja pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry tinggi sehingga mempunyai kontribusi yang nyata terhadap produktivitas pekerja. Tingkat disiplin kerja tinggi yang dimiliki pekerja, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memberikan efek yang baik terhadap produktivitas kerja.

Hubungan dengan teman sekerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,494 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,000$, artinya hubungan dengan teman sekerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,015 < \text{taraf signifikansinya}$ sebesar $0,05$ artinya hasil uji-t untuk variabel hubungan dengan teman sekerja adalah signifikan. Maka H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Hubungan dengan teman sekerja yang terjalin dengan baik memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja. Hubungan dengan teman sekerja berbanding lurus dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins (2009) dalam bukunya bahwa memiliki rekan kerja yang akrab dan mendukung mengarah ke meningkatnya

kepuasan kerja. Hubungan dengan teman sekerja yang baik, mendukung tercapainya kepuasan kerja pekerja. Studi-studi terdahulu yang telah dilakukan masih memperdebatkan bahwa pekerja yang produktif akan lebih puas, bukan pekerja yang puas akan lebih produktif. Alfaidah (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi kepuasan fisik, kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial kepuasan fisik tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan jawaban responden yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa presentase kondisi hubungan dengan teman sekerja di PT. Viccon Modern Industri adalah 74% sehingga dikategorikan baik dan sisanya sebesar 26% menyatakan hubungan dengan teman sekerja tidak baik. Hubungan dengan teman sekerja antar pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industri tinggi sehingga mempunyai kontribusi yang nyata terhadap produktivitas pekerja. Hubungan dengan teman sekerja yang terjalin dengan baik akan memudahkan pekerja dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan efek yang baik terhadap produktivitas kerja.

Beban kerja, disiplin kerja, dan hubungan dengan teman sekerja secara bersama-sama memiliki nilai F_{hitung} sebesar 22,202 > F_{tabel} sebesar 2,75, artinya semua variabel bebas yakni beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3) secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja (Y). Nilai signifikansi uji-F sebesar 0,000 < dari taraf signifikansinya sebesar 0,05 artinya hasil uji-F adalah signifikan. Maka H_4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yakni beban kerja, disiplin kerja, dan hubungan dengan teman sekerja secara bersama-sama

berkontribusi positif signifikan terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hariyono, dkk (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik (*stress*) sehingga produktivitas menurun, dan apabila beban kerja kurang maka produktivitas meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fuanida (2010) menyatakan bahwa selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Harlie (2010) menyatakan bahwa semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung keahlian, upah atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Sinungan (2009) dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Robbins (2009) menyatakan bahwa memiliki rekan kerja yang akrab dan mendukung mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja. Hubungan dengan teman sekerja yang baik, mendukung tercapainya kepuasan kerja pekerja. Studi-studi terdahulu yang telah dilakukan masih memperdebatkan bahwa pekerja yang produktif akan lebih puas, bukan pekerja yang puas akan lebih produktif. Alfaidah (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi kepuasan fisik, kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial kepuasan fisik tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan jawaban responden yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa kondisi beban kerja, disiplin kerja dan hubungan dengan teman sekerja yang

tinggi secara bersama-sama yakni dengan kategori tinggi dan sangat tinggi, sehingga memberikan efek yang baik terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

PENUTUP

Simpulan

Berdasar hasil dan pembahasan data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kondisi beban kerja di sebesar 80%, disiplin kerja sebesar 83%, hubungan dengan teman sekerja sebesar 74%, dan produktivitas kerja sebesar 85%.

Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Beban kerja, disiplin kerja dan hubungan dengan teman sekerja secara simultan berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

Saran

Berdasar simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: perusahaan diharapkan menetapkan beban kerja sesuai dengan pembagian kerja, sehingga beban kerja terbagi secara rata dan tidak terlalu sedikit maupun berlebihan untuk setiap pekerja, tetap melaksanakan peraturan-peraturan yang ada agar tercipta disiplin kerja yang semakin baik terhadap semua warga perusahaan, tetap meningkatkan hubungan yang baik dan saling mendukung antar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alfaidah, Fitria. 2007. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan*

Terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang”. Skripsi. Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang. (Online, <http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/03220139.pdf> diakses 24 Januari 2013).

Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

Davis, Keith dan Newtoms, John W. 1985. *Perilaku dalam Organisasi Edisi 7 Jilid 2*. Terjemahan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Sters Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. “Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol 1, No. 1, Desember 2010 (online)”, (http://eprints.umk.ac.id/263/1/15_23.PDF, Diakses 12 Desember 2012).

Fuanida, Afni. 2010. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. “Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (online)”, (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/837/812>, Diakses 24 Januari 2013).

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, John M, dan Donally. 2005. *Perilaku dan*

- Manajemen Organisasi*. Terjemahan oleh Dharma Yuwono. 2007. Jakarta: Erlangga.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. "Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 11, No. 2, Oktober 2010 (online)", (<http://jurnalstiei-kayutangi.ac.id/download.php?file=5.pengaruh%20disiplin%20kerja,%20motivasi%20dan%20pengembangan%20karier%20terhadap%20kinerja%20pegawai%20negeri%20sipil%20pada%20pemerintah%20kabupaten%20tabalong%20di%20tanjung.pdf>, Diakses 12 Desember 2012).
- Haryono, Widodo, dkk. 2009. *Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. "Jurnal KESMAS Vol 3, No. 3, September 2009: 162-232 (online)", (<http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/546/pdf>, Diakses 12 Desember 2012).
- Huey M. Baverly dan Wickens D. Christopher. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- Irawati, Anindya. 2012. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen (SKK)", (Online), (<http://batik.imtelkom.ac.id/pustaka/files/16180/jurnal/pengaruh-beban-kerja-terhadap-produktivitas-karyawan-sentra-kredit-konsumen-skk-tahun-2012-studi-di-pt-bank-negara-indonesia-jpk-bandung.pdf>, Diakses 24 Januari 2013).
- Kreitner, Robert dan Angelo, Knicki. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi 5 Buku 2*. Terjemahan oleh Erly Suandy. 2005. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. 2006. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, S. Ashar. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Terjemahan oleh Halida dan Dewi Sartika. 2002. Jakarta: Erlangga.
1998. *Perilaku Organisasi Jilid I: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. 2009. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Shah, Syed Saad Hussain, et al. 2011. *Workload and Performance of Employees*. "Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol 3, No. 5 September 2011 (online)", (<http://journal-archieves8.webs.com/256-267.pdf> Diakses 23 Pebruari 2013).
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Syamsi, Ibnu. 2004. *Efisiensi, Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Szalma L. James. 2004. *Effect of Sensory Modality and Task Duration on Performance, Workload, and Stress in Sustained Attention*. Department of Psychology. University of Cincinanti: Ohio United State.